

Europäisches Zentrum
für Arbeitnehmerfragen (EZA)

Warunki i kryteria dialogu społecznego w Europie z punktu widzenia pracownika

Od dowodów naukowych do praktycznych rekomendacji dotyczących działań

SHAKER
VERLAG

Warunki i kryteria dialogu społecznego w Europie z punktu widzenia pracownika

Od dowodów naukowych do praktycznych rekomendacji dotyczących działań

Europejskie Centrum
ds. Pracowniczych (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelaere





Raport *„Warunki i kryteria dialogu społecznego w Europie z punktu widzenia pracownika: Od dowodów naukowych do praktycznych rekomendacji dotyczących działań”* został zrealizowany dzięki finansowemu wsparciu Unii Europejskiej oraz pracy HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) i Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych (EZA).

Warunki i kryteria dialogu społecznego w Europie z punktu widzenia pracownika

Od dowodów naukowych do praktycznych rekomendacji dotyczących działań

Europejskie Centrum
ds. Pracowniczych (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelaere

Shaker Verlag
Akwizgran 2017

Dane bibliograficzne opublikowane przez Deutsche National-bibliothek
Niniejsza publikacja znajduje się na liście Deutsche Nationalbibliografie prowadzonej przez Deutsche Nationalbibliothek; szczegółowe dane bibliograficzne są dostępne w Internecie pod linkiem: http://dnb.d-nb.de.

Copyright Shaker Verlag 2018
Wszystkie prawa zastrzeżone. Niniejsza publikacja nie może być bez uprzedniej zgody wydawcy w całości lub w części powielana, przechowywana w systemie zarządzania danymi lub rozpowszechniana w jakiejkolwiek formie lub poprzez jakiekolwiek elektroniczne, mechaniczne lub inne medium, poprzez fotokopię, zapis lub w inny sposób.

Wydrukowano w Niemczech.

Projekt graficzny: HellaDesign, D – 79312 Emmendingen

Tłumaczenie: Marta Jędrych

ISBN 978-3-8440-5192-6

Shaker Verlag GmbH
Postfach 101818
D – 52018 Aachen
Tel.: 0049/2407/9596-0
Fax: 0049/2407/9596-9
Internet: www.shaker.de
e-Mail: info@shaker.de

Spis treści

Przedmowa **10**

Wykaz skrótów **13**

Wstęp **14**

CZĘŚĆ 1

18

Konceptualizacja dialogu społecznego typu europejskiego **18**

1 Główne pojęcia **18**
1.1 Praca jako system społeczny 18
1.2 Definicja dialogu społecznego 18
1.2.1 Wyjątkowy instrument sterowania stosunkami pracy 18
1.2.2 Spokrewniony lecz odmienny od partycypacji pracowniczej i demokratycznego współdecydowania w miejscu pracy 20
1.2.3 Rozgraniczenie dialogu społecznego od innych pojęć 21
1.3 Istotne komponenty instytucjonalne 23
1.3.1 Wzajemne uznanie: Kompromis klasowy fordyzmu 24
1.3.2 Związek zawodowy 26
1.3.3 System układów zbiorowych 28
1.3.4 Zakładowe informacje i konsultacje 30
1.3.5 Uzgodnienia społeczne 32
1.4 Pozostałe cechy poza „systemem sterowania“ 34
1.5 Typologie dialogu społecznego 36

2 Istotne pobudki i motywy działań **40**
2.1 Cele dialogu społecznego 40
2.1.1 Wspieranie demokracji w miejscu pracy 40
2.1.2 Redystrybucja zysków przedsiębiorstw 41
2.1.3 Na drodze do godziwych warunków pracy 42
2.1.4 Wydajność i skuteczność 44
2.2 Argumenty etyczne za dialogiem społecznym 46
2.2.1 Argumentacja polityczna za demokracją w miejscu pracy 46
2.2.2 Argumentacja obywatelska za demokracją w miejscu pracy 47

2.2.3 Argumentacja religijna za demokracją w miejscu pracy 48
2.3 Zakotwiczenie w europejskim ustawodawstwie 50
2.3.1 Prawa konstytucyjne 50
2.3.2 Praktyczne wdrożenie poprzez dyrektywy 51

3 Dialog społeczny a wyniki gospodarcze 53
3.1 Standardowe modele negocjacji gospodarczych 54
3.1.1 Dwustronny monopol 54
3.1.2 Rozszerzony model monopolu 56
3.1.3 Model monopsonu 57
3.2 Warunki dialogu społecznego 58
3.2.1 Stopień uzwiązkowienia 58
3.2.2 Centralizacja 59
3.2.3 Związanie układem zbiorowym a oświadczenie o powszechnym obowiązywaniu 60
3.2.4 Konsensus 60
3.2.5 Konkurencja 61
3.2.6 Wsparcie polityczne 61
3.3 Wpływ na wyniki gospodarcze 62
3.3.1 Wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe 62
3.3.2 Wzrost i fluktuacja zatrudnienia 63
3.3.3 Nierówność 65
3.3.4 Zyski i produktywność 65
3.3.5 Wzrost gospodarczy i stabilność 66
3.3.6 Granice ekonomicznych badań dialogu społecznego 68
3.4 Wnioski dotyczące wpływu ekonomicznego dialogu społecznego 69

4 Europejska tradycja dialogu społecznego pod presją w dobie kryzysu 70
4.1 Złoty wiek dialogu społecznego 70
4.2 Nowe wyzwania dla stosunków pracy… 72
4.2.1 Powszechne trendy w świecie pracy 74
4.2.2 Trendy na poziomie UE 76
4.3 … pod wpływem obecnego kryzysu gospodarczego 78
4.3.1 Decentralizacja 80
4.3.2 Ponowne otwarcie debaty na temat praw nabytych 81
4.3.3 Reorganizacja partnerów społecznych 82
4.4 Trendy, które mają niewielki wpływ na jakość dialogu społecznego 84
4.4.1 Trend w kierunku mniejszych firm 84
4.4.2 Tendencja spadku stopnia uzwiązkowienia 85

4.4.3 Coraz większe uwzględnianie dobrego samopoczucia w miejscu pracy 86
4.4.4 Rosnąca ingerencja organizacji pozarządowych 87
4.5 Szczególna sytuacja nowych państw członkowskich UE 88

CZĘŚĆ 2 **93**

Zakładowy dialog społeczny **93**

5 Instytucjonalne ramy reprezentacji pracowników **93**
5.1 Bliższe przyjrzenie się teorii 93
5.2 Mapowanie ram instytucjonalnych 96

6 Podstawy efektywnych informacji i konsultacji **101**
6.1 Centralna rola zaangażowania 102
6.2 Konieczność jasnego stawiania celów 103
6.3 Tematy konsultacji, informacji i negocjacji 104
6.4 Informowanie musi być jasne, regularne i w odpowiednim czasie 107
6.5 Osadzenie w dialogu społecznym między przedsiębiorstwami i porównawczych przepisach prawnych 108
6.6 Zakładowy dialog społeczny powinien być odpowiednio wspierany instytucjonalnie 108
6.6.1 Tworzenie dobrych ram prawnych 109
6.6.2 Zapewnienie efektywnego organu inspekcji pracy 109
6.6.3 Rozstrzyganie sporów 111
6.6.4 Uznawanie umiejętności i kompetencji 112

7 Strukturalna modalność efektywnych konsultacji parytetowych **113**
7.1 Skład komisji parytetowych: różne formuły 113
7.2 Modalność pracy 117
7.2.1 Stałe organy 117
7.2.2 Organy ad-hoc 118
7.3 Niezbędne zasoby przedstawicieli pracowników 118
7.3.1 Ochrona przed niesprawiedliwym traktowaniem 118
7.3.2 Prawa do informacji 119
7.3.3 Wyłączenie 125
7.4 Szczególny format: Europejskie rady zakładowe 126
7.4.1 Rady zakładowe koncernów 126

7.4.2 Ramy prawne 127
7.4.3 Stan rzeczy 128

8 Partycypacja pracowników w organach decyzyjnych – model idealny? 130
8.1 Współdecydowanie w Europie 130
8.2 Dlaczego współdecydowanie jest pożądane lub nie? 132
8.3 Pułapki i problemy 134
8.3.1 Kto powinien być przedstawicielem? 134
8.3.2 Jakie zadania mają przedstawiciele pracowników? 135
8.3.3 Jakie interesy powinni reprezentować? 135
8.3.4 Poufność? 136
8.3.5 Jak to jest z wynagrodzeniem? 136
8.4 Czy uważamy współdecydowanie za pożądane? 137

9 Proceduralne wyzwania dla skutecznego dialogu społecznego 138
9.1 Chęć i zdolność do prawdziwej konsultacji 138
9.2 Sprawdzone umiejętności i dokształcanie się 142
9.3 Techniki dobrych zebrań 143
9.4 Stosowanie odpowiednich technik negocjacji 145
9.4.1 Etap przygotowawczy 145
9.4.2 Właściwe negocjacje 146
9.4.3 Zakończenie negocjacji 148
9.5 Rozwiązywanie konfliktów 148
9.6 Zaangażowanie ekspertów 151

10 Co z mikro- i małymi przedsiębiorstwami? 153
10.1 Mikro- i małe firmy wymagają odrębnego podejścia 153
10.2 Podejście UE i różne krajowe ramy prawne 154
10.2.1 Rady zakładowe i komitety ochrony pracy 155
10.2.2 Przedstawiciele związkowi 156

CZĘŚĆ 3 157

Ponadzakładowa koordynacja dialogu społecznego 157

11 Ponadzakładowy dialog: co kryje się pod nazwą? 157
11.1 Kilka liczb… 157
11.2. …i ich pochodzenie… 160
11.3 …oraz ich oddziaływanie 162

12 Podejście sektorowe 164
12.1 Układy zbiorowe: co kryje się pod nazwą? 164
12.2 Ważne cechy 169
12.2.1 Potencjał organizacyjny i zasoby partnerów społecznych 169
12.2.2 Ramy prawne i instytucjonalne 170
12.2.3 Rola państwa 170
12.2.4 Integracja branżowych układów zbiorowych 171
12.2.5 Cechy branżowych układów zbiorowych 171
12.3 Czynniki sukcesu branżowych negocjacji zbiorowych 172

13 Podejście krajowe 176
13.1 Charakter i wpływ krajowego systemu układów zbiorowych 178
13.1.1 Centralizacja 178
13.1.2 Koordynacja 179
13.1.3 Papierek lakmusowy krajowych negocjacji zbiorowych: wprowadzenie płacy minimalnej 180
13.2 Pakty społeczne 181
13.3 Krajowe instytucje dialogu społecznego 184
13.4 Reprezentacja w różnych organach 185
13.5 Kształcenie zawodowe a stosunki pracy 186
13.6 Regionalne partnerstwa gospodarcze 188

14 Podsumowanie 193

Bibliografia 197

Autorzy 208